

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Initiativtagarens påverkan på begäran om deltid
-har det någon betydelse vem som föreslår?**

Merja Mankila

Självständigt arbete 15 poäng
Kandidatuppsats
PX1500
Hösttermin 2018

Handledare: Emma Renström

Initiativtagarens påverkan på begäran om deltid

- har det någon betydelse vem som föreslår?

Merja Mankila

Sammanfattning. Huvudfrågan i uppsatsen handlade om att undersöka om det spelade roll för arbetstagarens upplevelse av vem som initierade en förhandling om deltid: arbetstagaren själv eller chefen. Denna kunskap är viktig för båda parterna för att arbetsrelationen ska fungera på längre sikt. Undersökningen baserades på en vinjettstudie. Fem hypoteser testades med hänsyn till olika aktuella aspekter i arbetslivet: tillfredsställelse med kontraktet, arbetsförhållandets utveckling, uppfattning av chefen, stressupplevelsen och önskan om att fortsätta med deltid. Resultatet visade att om arbetstagaren initierar en förhandling om deltid påverkas uppfattningarna positivare än då chefen föreslår deltid. En praktisk implikation från studien är att arbetsgivaren förbättrar relationen med sina anställda om de ges större autonomi och mer inflytande i sina arbetskontrakt och i verksamheten.

Det verkar som att fler och fler individer upplever att de inte hinner med alla krav i sina arbetsliv och privatliv för att känna att de lever ett balanserat liv. Förväntningarna är att arbetet sker på heltid där arbetsnormen för ett heltidsarbete motsvarar 8 timmar per dag, 40 timmar per vecka i Sverige (Andersson, Edström & Zanderin, 2013). Under de 3 senaste decennierna har arbetsmarknaden dock genomgått genomgripande förändringar (globalisering, ökad konkurrens och teknisk/digital utveckling), vilka har ökat förändringstakten och höjt kraven i arbetslivet ytterligare runt om i världen (Fagan, 2003). Emellertid fokuserar denna uppsats till svenska förhållanden. Stress och psykisk ohälsa i arbetslivet har varit ett stort problem under årtionden och den har fortsatt öka markant enligt Arbetsmiljöverket (2018:1), vilket är lätt att förstå när de sätts i relation till utvecklingstrenderna i arbetslivet med ökad fart och ökade krav.

I denna veva har professionell arbetskraft/expert i sitt område i ökad omfattning valt att minska sin arbetsbörda och arbetstid för att lägga mer tid på sitt privatliv i syfte att förbättra sin livsbalans. Dessa individer har förhandlat med sin arbetsgivare om att arbeta på deltid och att begränsa sin arbetsmängd i motsvarande omfattning (Gasiogne & Bellifer, 2017). Enligt Rosseau, Ho och Greenberg (2006) har individuellt förhandlade arbetskontrakt varit vanligare än det förekommit i forskningen men på senare tid är sådana idiosynkratiska arbetsarrangemang ett vedertaget forskningsområde.

Forskningsfrågan som jag ställde i min uppsats handlade om att jämföra om uppfattningar av en förändring i ett arbetskontrakt från heltid till deltid berodde på initiativtagaren. Jag undrade om det spelade någon roll för arbetstagarens upplevelse av att gå ned i tjänst skiljer sig åt beroende på det är arbetstagaren själv jämfört med att det var arbetstagarens chef som initierade en förhandling om att gå ned till deltid. Denna förändring till deltidsarbete från att ha arbetat heltid kopplade jag ihop med ett antagande om att deltid leder till bättre livsbalans. Arbetsrelationen var redan en pågående relation som behövde ändras på grund av en stressande situation i arbetstagarens privata liv. Jag

hade inte sett tidigare forskning om hur uppfattningar skulle skilja sig beroende på initiativtagaren även om teorin om idiosynkratiska arbetskontrakt förklarade orsaker varför de olika parterna initierade förhandlingen och vad deras syfte då var. Konceptualiseringen av kontrakten har tidigare undersökts utifrån ett organisatoriskt perspektiv varmed det psykologiska perspektivet har saknats. Där såg jag en möjlighet att genom min studie bidra med ny kunskap i området.

Ämnesvalet i uppsatsen påverkades av de förändringar som skett på arbetsmarknaden och som lett till att den mer och mer karaktäriseras av flexibilitet som även lett till gränslöshet (Arbetsmiljöverket 2018:1). Detta har ändrat arbetstagarens arbetssätt och höjt kraven på arbetstagares kompetens likväl som den har lett till ändringar för arbetsgivaren att styra arbetet (Arbetsmiljöverket 2018:2). Dessa förändringar har givetvis påverkat relationen mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. Enligt Allvin, Mellner, Movitz och Arnosson (2013) är ca 47 procent av anställningarna i Sverige flexibla i någon mening (tid, plats, uppgift), medan resten av arbetskontrakten är traditionella tillsvidare/heltidskontrakt med fasta arbetstider och arbetsplatser.

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare

Historiskt har arbetstagaren inte haft mycket att säga till om gällande arbetskontraktets formulering. Grundvillkoren för ett arbetskontrakt i Sverige förhandlas kollektivt mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer (Andersson et al, 2013). Arbetstagarna har fått ett identiskt arbetskontrakt med samma innehåll för en och samma befattningsbeskrivning (D'Art & Turner, 2006). Förhållandet har präglats av en dynamisk jämvikt mellan konflikt och samarbete kring omfattningen och värdet av en arbetsinsats mellan arbetstagare och arbetsgivare. Maktbalansen har varit asymmetrisk till arbetsgivarens fördel.

Mir, Mir & Mosca. (2002) beskriver dock att förhållandet mellan en arbetstagare och en chef idag är en paradoxal kombination av höga förväntningar och förminskat förtroende. Med de höga förväntningarna menar Mir et al. (2002) att arbetstagarna förväntar sig en mer jämbördig relation med arbetsgivaren. Detta stämmer bra överens med teorin om idiosynkratiska arbetsarrangemang. Arbetstagaren har fått ökad kontroll över utförandet av sitt arbete (Hall & Atkinson, 2006) samt ökad kontroll över sina arbetstider (Tietze, Musson & Scurry, 2009). Arbetstagaren har därmed fått större autonomi, egen makt och delaktighet i verksamheten (D'Art & Turner, 2006). Detta ger arbetstagaren en känsla av att kunna ställa högre krav på arbetsgivaren och vara med som en likvärdig part i förhandlingen gällande sitt arbetskontrakt. Arbetstagare ser chefens roll som stödande och att chefen ska ge påverkansmöjligheter till sina anställda samt ge en motprestation om en anställd har ställt upp för verksamhetens bästa (Hemberg & Swelén, 2012). Denna utveckling har öppnat nya möjligheter för arbetstagaren att anpassa arbetskontrakten så att det stämmer överens med individens övriga liv om förutsättningarna förändras, vilket är vanligt under livets gång. Glazer & Liu (2017) har fokuserat särskilt på hur arbetsgivaren har olika strategier och verktyg att hjälpa medarbetaren att hantera arbetsrelaterad stress, där en stressrelaterad aspekt i arbetsförhållandet härleds till rollkonflikten i arbetets krav och kraven i privatlivet såsom fallet var nu i denna uppsats.

Minskat förtroende gentemot arbetsgivare har däremot sin grund i att arbetsgivarna har fått ökat utrymme för att anpassa arbetskraften efter produktionens snabba förändringar (Mir, et.al. 2002). Arbetsgivarens anpassning av arbetet har också lett till att arbetet organiseras i korta projektanställningar, vilket har minskat

anställningstryggheten för de anställda. Otrygga anställningar har konstaterats vara en källa till stress för arbetstagaren och minska produktiviteten (O'Driscoll & Cooper, 1996). På samma gång har staten i Sverige ställt nya krav på arbetsgivare för att ansvara för den psykosociala arbetsmiljöns utveckling (AFS 2015:1) där arbetstider och stress ingår, vilka i sin tur har lett till nytt förhållningssätt i arbetets ledning och relationen till arbetstagare. Det nya förhållningssättet präglas av samsyn och samarbete (Arbetsmiljöverket, 2018:2). Samtidigt gäller den existerande lagen om anställningsskydd 1982:80 (LAS) som reglerar omständigheterna gällande uppsägningar och avskedanden.

Deltidsarbete

Gällande diskrepansen mellan arbetsnormen heltid och deltid arbetar 26 procent i Sverige deltid och generellt har deltid enligt Konjunkturinstitutet (2017) ökat under de senaste 10 åren särskilt bland männen även om det är kvinnor som arbetar mest deltid. Undersökningar har visat att den viktigaste orsaken till deltid är att det inte har varit möjligt att få ett heltidsarbete. Samtidigt finns det andra orsaker till valet av deltid såsom personligt eller familjerelaterat ansvar (15,6 procent), omsorg av barn eller funktionshindrad vuxen (14,8 procent) eller egen sjukdom (9,1 procent) för att nämna några (Konjunkturinstitutet, nr 55, april 2017). Cirka 15 procent har härletts till att motsvara ofrivillig deltid. Även om forskningen har visat att deltid är mer vanligt bland kvinnor än män och att deltid betraktas som ett kvinnligt sätt att arbeta (Smithson et al. 2004) har jag avgränsat mig från genusaspekten för att ämnet inte skulle svälla ut för mycket.

Deltid kan uppfattas som positivt om arbetsgivaren kan anpassa arbetskraften så att den överensstämmer med produktionens krav eller när arbetskontraktet inte omfattas av de legala kraven som gäller för en anställd med ett tillsvidare heltidsarbetskontrakt (Black, et. al. 2017). Deltidsarbete kan också beviljas av strategiska skäl om arbetsgivaren vill behålla arbetstagaren i organisationen så som det exemplifierades ovan med professionell arbetskraft (Gasiogne & Bellifer (2017). Annars kan deltid uppfattas som störande för verksamheten (Dick, 2002; Lee, M., MacDemrid, S. & Williams, M. (2002). Därmed är det inte givet hur arbetsgivaren ställer sig till frågan om deltid utan beslutet ser ut att bero på hur arbetsgivarens verksamhet och hur organisationen uppfattar den anställdes betydelse för verksamheten. Deltidsarbete kan dessutom ibland sägas signalera ointresse för arbetet gällande arbetstagaren och att deltid leder till att arbetstagaren marginaliseras gällande löneutveckling och karriärutveckling (Lewis, S., Raporot, R. & Williams (2003), Hooker, I., Neathey, F. & Casebourne, J.(2006), (Kossek, E., Lewis, S. & Hammer, L. (2010); Williams, C., Blair-Loy, M. & Berghdal, J. (2013); Durbin, S. & Thomlinson, J. (2010); Hall, D., Lee, M. & Kossek, E. (2012); Hoque and Kirkpatrick, 2003), vilket påverkar förhållandets utveckling negativt. Med detta sagt är deltid inte riskfritt för arbetstagaren även om det ibland skulle vara önskvärt.

Teoretisk referensram

Den teoretiska referensramen som uppsatsen grundar sig på kommer från två teorier: idiosynkratiska arbetsarrangemang och teorin om självbestämmande. Idiosynkratiska arbetsarrangemang definieras som specifika och frivilliga arbetskontrakt som är förhandlade mellan en arbetstagare och en arbetsgivare antingen vid nyanställning (ex ante) eller senare under arbetsförhållandets gång (ex post) (Rosseau et.al 2006). Tidigare forskning på idiosynkratiska arbetsarrangemang har fokuserat på

begreppens innebörd och vad som förklarar fenomenet samt varför och när förhandlingen mellan parterna söks och vad de får för konsekvenser när avtalet har kommit till hamn. Den har gett ett ramverk för hur en förhandlingssituation ser ut och vad som händer i förhandlingen. Kontraktet avser att tillfredsställa båda parterna och de är på samma gång ideala för båda oavsett vem som har initierat förhandlingen (Rosseau et al. 2006). Avtalet är därmed en slags win-win lösning för båda parter som de är nöjda med när förhandlingen är slutförd. Om en arbetstagare får ett idiosynkratiskt avtal antas det i teorin att arbetstagaren har varit med i förhandlingen och uppfattas som en viktig och värdefull medarbetare för arbetsgivaren. Ytterligare en aspekt är att arbetstagaren då är ensam om kontraktet (Rosseau et al. 2006).

Teorin bygger på normen av återgäldning (Blau, 1964) som innebär att arbetstagaren har ett ospecificerat och frivilligt krav på sig att "betala" arbetsgivaren tillbaka med något för det förmånliga kontraktet som denne har fått. Exempel på betalningen är t.ex. att arbetstagaren visar en högre arbetstillfredsställelse, ökad arbetsinsats eller ökad lojalitet (Vidyarti, P, Chaudhry, A., Anad, S. & Linden, R. 2013). Dessa är arbetsgivaren osäker på att få, medan kontraktet i sig redan i dess utformning lett till att arbetstagaren har fått vad denne begärt. När arbetsgivaren har gått med på en begäran, uppfattar arbetstagaren att arbetsgivaren verkligen bryr sig om sin personal (Guest, 2004). Enligt teorin söker en anställd sådana kontrakt oftast i syfte att uppnå bättre livsbilans eller att få bättre kontroll över sin arbetssituation (individuellt varierande arbetstider och arbetsplats eller individuell variation i arbetsinnehållet och specifika utvecklingsmöjligheter i arbetet (Greenberg, Roberge, Ho & Rousseau, 2004; Hornung & Rousseau, 2008; Rousseau et al, 2006). De två huvudsakliga typerna av idiosynkratiska arbetsarrangemang benämns därför flexibla arbetskontrakt som syftar till den förstnämnda typen medan utvecklingskontrakt syftar till individuell karriärmässig utveckling i arbetsförhållandet.

Arbetsgivarens syfte med att erbjuda idiosynkratiska kontrakt är i stället strategiskt. Arbetsgivaren kan t.ex. vid rekrytering vilja framstå som en attraktiv arbetsgivare och erbjuder därför ett förmånligt avtal (Greenberg et.al, 2004; Rousseau et al. 2006). Ett annat syfte kan vara att genom kontraktet behålla en nyckelperson kvar i organisationen, motivera arbetsgivaren att öka sin arbetsinsats eller att belöna personen för sin tidigare arbetsinsats (Greenberg et al, 2004; Rousseau et al. 2006).

Teorin om självbestämmande (self-determination theory) av Ryan och Deci (2000) handlar om vad som motiverar en människa att agera. Teorin bygger på tre olika psykologiska behov, dvs. känslan av kompetens, samhörighet och autonomi. När dessa är tillgodosedda leder det till individens inre mognad, optimalt agerande, konstruktiv social utveckling och personligt välmående. Av dessa tre behov är behovet av autonomi starkast. Teorin föreslår att individen kan ha en inre motivation att agera om hon/han värdesätter en aktivitet och därför vill utföra en handling eller att individen agerar på grund av ett externt krav på att agera på ett visst sätt.

I min undersökning, när individen själv föreslog att denne vill arbeta deltid likställde jag det med att individen då var internt motiverad till att be om att arbeta på deltid eftersom det var personens egna behov. Om det däremot var chefen som föreslog deltid när denne har sett att arbetstagaren inte mår bra, har individen fått ett externt krav på sig att ändra sitt beteende och att jobba deltid. När inre och yttre orsaker till motivation jämförs med varandra har det visat sig att inre motivation leder till större intresse, högre entusiasm och större säkerhet, vilka i sin tur manifesterar sig bland annat i högre generellt välmående (Ryan, Deci, & Crolnick, 1995).

Syfte och hypoteser

Syftet med uppsatsen var att undersöka om det spelar någon roll för arbetstagarens upplevelse av att gå ned i tjänst, för att kunna uppnå ett mer tillfredställande balans mellan arbete och privatliv, skiljer sig åt beroende på om det är arbetstagaren själv eller arbetsgivaren som initierar denna förhandling. För att komma med starkare slutsats undersökte jag om svaret skulle bli samma oberoende av vissa aktuella arbetsmarknadsaspekter som jag diskuterade tidigare i inledningen. Jag använde mig av självbestämmande teorin som grund för hur jag förväntade att mina resultat skulle bli när jag formulerade hypoteserna. Individens eget beslut att arbeta deltid förväntas leda till större välmående och högre autonomi samt högre tillfredsställelse jämfört med att förslaget om deltid kom från chefen. Begreppet livsbalans definierade jag som en subjektiv upplevelse av deltidskontraktet som automatiskt skulle leda till bättre livsbalans, vilket härstammar från att ha mer fått tid för sitt privata liv jämfört om arbetstagaren hade arbetat heltid. Jag har också antagit att upplevelsen av stress påverkades positivt av att individen skulle arbeta deltid och få bättre kontroll över situationen genom mer tid för sina privata göromål.

Därmed ställde jag fem hypoteser för att testa om uppfattningarna skilde sig beroende på initiativtagaren i förhållande till 1) tillfredsställelsen med beslutet, 2) oron över arbetsförhållandets utveckling, 3) upplevelsen av chefen, 4) upplevelsen av stress och som sist 5) önskan om att fortsätta arbeta på deltid.

Hypotes 1: När arbetstagaren själv tar initiativet till deltid för att balansera kraven mellan privatliv och arbetsliv ökar tillfredsställelsen med avtalet mer jämfört med om chefen föreslår deltid som lösning. Denna hypotes följer Ryan och Deci's teori (2000) om självbestämmande där eget beslut leder till högre individuell välmående än då chefen initierar deltid.

Hypotes 2: När arbetstagaren själv tar initiativet till deltid för att balansera kraven mellan privatliv och arbetsliv upplevs det framtida arbetsförhållandets utveckling mindre oroande jämfört med att chefen föreslår deltid som lösning på den anställdas obalans mellan privatliv och arbetsliv. Detta baserar jag på att individen visar genom eget initiativ till deltid att denne tar eget ansvar för att reda ut sin situation, vilket är bättre än att vänta på att arbetsgivare föreslår att individen borde reda ut sin situation.

Hypotes 3: När man själv tar initiativet till deltid för att balansera kraven mellan privatliv och arbetsliv, upplever arbetstagaren chefens agerande positivare än när initiativet kommer från chefen. Enligt Guest (2004) uppfattar arbetstagaren chefen mycket stödjande och att denne bryr sig om sin medarbetare om chefen går med på ett idiosynkratiskt kontrakt enligt önskemålet. Om chefen däremot föreslår deltid gör han det eftersom han bör göra något enligt lagen om arbete med psykosocial arbetsmiljö eller följer gängse management principer i stresshantering.

Hypotes 4: När man själv tar initiativet till deltid minskar upplevelsen av stress i situationen mer än då chefen har initierat deltid. Även här förväntar jag mig att stressupplevelsen minskar mer när arbetstagaren själv initierar deltid jämfört med att chefen tar initiativet och ger råd till arbetstagaren att stressa mindre och jobba deltid ett tag.

Hypotes 5: När man själv tar initiativet till deltid vill man i högre grad fortsätta jobba deltid jämfört med att chefen föreslår deltid som lösning. Deltid söktes av arbetstagaren för att förbättra livsbalansen för att han/hon värdesatte privatlivet högre än arbetslivet och därför är arbetstagaren mer angelägen att fortsätta att jobba deltid även i framtiden jämfört med att deltid initialt hade varit chefens förslag.

Metod

Deltagare

I undersökningen deltog 138 individer. Hälften av dessa hade sin anställning inom den offentliga sektorn och hälften inom den privata sektorn. Av dessa var majoriteten kvinnor 66 procent jämfört med 33 procent män. De flesta svaranden var högskoleutbildade medan en femtedel av respondenterna inte hade gått till vidare studier efter gymnasiet och resterande ca en femtedel hade skaffat sig en kvalificerad yrkesutbildning för sitt yrke. Åldersfördelningen inom respondenterna var förhållandevis jämt representerad i de olika åldersgrupperna från 20 år upp till 70 års ålder. De flesta respondenter hade arbete på heltid, drygt 35 procent hade ett deltidsarbete och resten (3 procent) var studenter eller annat (t.ex. arbetssökande). Gällande familjesituationen så hade nästan 70 procent av respondenterna en partner medan ca 30 procent var ensamstående. Drygt 60 procent av respondenterna hade ett eller flera barn medan resten hade inga barn. Sammantaget kan konstateras att kvinnor med högskoleutbildning i botten var överrepresenterade bland deltagarna. Samtidigt fanns det balans mellan sektorerna och åldrarna. I tabell 1 redovisas fakta om respondenterna. Observera att tabellen fortsätter på nästa sida.

Tabell 1. Bakgrundsvariabler

Fakta om respondenterna

		<i>Andel i procent</i>
<i>Kön</i>	Kvinna	70,0
	Man	30,0
<i>Ålder</i>	20-29	10,9
	30-39	15,9
	40-49	26,1
	50-59	29,0
	60-69	15,2
<i>Utbildning</i>	Gymnasium	19,4
	Kvalificerad yrkesutbildning	17,9
	Högskola/universitet	61,9

<i>Sektor</i>	Offentlig sektor	50,0
	Privat sektor	50,0
<i>Arbetssituation</i>	Arbetar heltid	59,4
	Arbetar deltid	34,7
	Arbetssökande	2,0
	Studerar	3,5
<i>Familjesituation</i>	Gift/sambo	68,7
	Ensamstående	31,3
<i>Barn</i>	Har barn	63,4
	Har inte barn	36,6

Instrument

Undersökningen byggde på en vinjett-studie med tillhörande påståenden kring olika aktuella arbetsmarknadsaspekter som testades med t-test i undersökningen. Frågorna i enkäten var 25 inklusive respondentprofilskattningen och de finns i bilaga 1. I båda vinjetterna stod att det ekonomiska bortfallet inte hade någon betydelse för medarbetaren utan personen skulle klara det. Det var viktigare för personen att reda ut situationen med deltid och därigenom få mer tid.

Enkätfrågorna var egenkonstruerade till undersökningen på grund av att det inte fanns någon tidigare studie i ämnet. Två frågor om stress tog jag från en tidigare uppsats av Bengtsson & Anderson (2014) och modifierade dem så att de passade in på denna undersökning. Alla svaren gavs på en 7-gradig skala där 1 var (tar helt avstånd) till 7 (håller fullständigt med).

Jag skapade fyra index för att göra analysen tydligare. Överensstämmelsen av indexen testades med Cronbach Alpha. Cronbach Alpha värden låg mellan 0,782 – 0,852, vilket innebar att påståendena mätte samma sak och kunde användas tillförlitligt. *Tillfredsställelse med beslutet* var det första indexet och det mättes med 5 påståenden (till exempel: Jag tror att jag skulle känna mig mycket nöjd med beslutet att gå ned i tjänst till 75 procent. Nu hinner jag med mitt liv i sin helhet.). Två av påståendena inom detta index var negativa (t.ex. Jag tror att jag skulle ha känt skam över att jag behövde gå ned i tjänst då orsaken gällde obalans mellan och arbete och privatliv). Skalan för dessa två påståendena vändes om så att 1 innebar (håller fullständigt med) och 7 (tar helt avstånd) för att kunna räknas ihop och innebära samma sak. Cronbach Alpha i detta fall blev 0,782. Index 2: *"oro för arbetsförhållandets utveckling"* bestod av 6 påståenden (till exempel: Jag tror att jag riskerar att min chef inte kommer att satsa på mig på samma sätt som tidigare på grund av att jag gick ned i tjänst nu".) Cronbach Alpha för detta index blev 0,852. Index 3: *"uppfattningar om chefs agerande"* bestod av tre påståenden (till exempel: Jag tror att jag skulle känna en stor glädje över att ha en så bra chef som förstod min stress och lät mig att jobba 75 procent". Cronbach Alpha för detta index blev 0,830. Det fjärde indexet var *upplevelse av stressnivån*. Två påståenden skapade detta index (till exempel: Jag tror att min generella stressnivå skulle sjunka avsevärt efter beslutet att jobba mindre än heltid.). Cronbach Alpha blev 0,927. Den femte aspekten som testade i undersökningen handlade om respondenternas intresse att fortsätta att arbeta deltid i framtiden. Detta mättes endast med ett direkt påstående, nämligen: *Jag tror att jag alltid*

vill jobba deltid då familj, vänner och fritid är mer betydelsefulla för mig än jobbet och pengarna. Då det endast fanns ett påstående av detta slag skapade jag inte något index utan denna aspekt fick stå för sig själv.

Tillvägagångssätt

Enkäten tillhörande vinjettstudien konstruerades som en nätenkät i Qualtricks och bestod av en fallbeskrivning om en medarbetare som inte hann med att ta hand om alla kraven i sitt privatliv och som hade börjat visa tydliga tecken på psykisk ohälsa. Individen hade svårt att glömma sin privata situation på jobbet och hemma tänkte han/hon på jobbrelaterade saker. Största problemet var arbetstagarens egna föräldrar som blivit för gamla för att klara sig själva.

Fallet hade två möjliga lösningar som separerades i vinjetterna. Uppdelningen mellan vinjetterna var automatiskt inbyggt så att varannan fick antingen "Vinjett 1" som motsvarade eget initiativ eller "Vinjett 2" som motsvarade chefens initiativ, så att grupperna skulle bli lika stora. Antalet svar som hade eget initiativ som lösning var 73 medan antalet i gruppen där chefen löste problemet blev 65. Därmed blev grupperna hyggligt lika i storlek. Enkäten testades med 6 personer som ansåg att vinjettberättelsen samt frågorna var relevanta och lätta att förstå. Respondenterna instruerades efter läsningen av fallet att ta ställning till olika påståenden och utgå ifrån hur de skulle känna sig i denna situation. Svarskalan var 7-gradig, där 1 betydde tar helt avstånd och 7 håller fullständigt med. Enkäten levererades till respondenter via deras email adresser hos två olika organisationer med löfte om att behålla anonymiteten om organisationernas identitet likväl som respondenternas identitet.

Enkätutskicket skedde 14 januari 2018 och respondenterna fick två veckor på sig att svara till slutet av januari. Påminnelse 1 skickades 23/1 och påminnelse 2 29/1. Totalt skickades 175 enkäter i den ena organisationen och 367 enkäter i den andra organisationen. Ytterligare 10 personer fick enkäten via privata kontakter, vilket ledde till att som allt 552 individer fick enkäten. Antalet svar blev 160 initialt, men det visade sig att det fanns partiellt bortfall i vissa av svaren varmed slutligen blev det 132 kvar för vidare databearbetning och analys. Bortfallet handlade om utelämnade svar efter att ha påbörjat fylla i enkäten med då av olika anledningar inte fullföljt hela enkäten. Svarsfrekvensen blev därmed 24 procent.

Vidare undersökning om datamaterialet visade att svaren följde normalfördelning till en tillfredställande grad varmed materialet uppfyllde kvalitetskravet för att göra tillförlitliga t-test av gruppkillnaderna med de 5 hypoteser som testades.

Slutligen genomfördes t-test för att undersöka om det fanns en skillnad beroende på initiativtagaren till ett beslut att arbeta deltid. En signifikansnivå på 5 procent ställdes som ett kriterium för att testa hypoteserna.

Resultat

Huvudfrågan i uppsatsen handlade om att undersöka om det fanns en skillnad i arbetstagarens upplevelse som berodde på initiativtagaren (arbetstagaren eller chefen) gällande initiativet att en arbetstagare gick ned i tjänst och jobbade deltid för att bättre kunna uppnå en tillfredställande balans mellan arbete och privatliv. På ett annat sätt sagt

undrade jag om det spelade någon roll för arbetstagarens upplevelse av vem som initierade en förhandling om deltid. Jag ställde fem hypoteser i anslutning till detta i förhållande till aktuella arbetsmarknadsfrågor och teorin kring idiosynkratiska arbetsarrangemang. Teorin om självbestämmande av Ryan & Deci (2000) gav stöd hur resultaten kunde förväntas att bli. Fyra av fem hypoteser visade en signifikant skillnad ($p < 0,05$) mellan initiativtagarna så generellt kan det konstateras att initiativtagaren spelar roll när arbetstagaren tänker på att arbeta deltid. I sådant fall är det alltså bättre om arbetstagaren själv initierar ärendet.

Hypotes 1 testade om tillfredsställelsen med beslutet skiljde sig beroende på initiativtagaren. Medelvärde för arbetstagaren blev 5,35_{eget initiativ} jämfört med medelvärdet för chefen som var 4,68_{chefens initiativ}. Resultatet innebar att när arbetstagaren själv initierar deltid uppfattades det mer tillfredställande än om initiativet av deltid var fattat av chefen. Cohens d anger hur stor denna effekt var mellan initiativtagarna. Cohens d i detta fallet var 0,5, vilket innebär en måttligt stor effekt om arbetstagaren själv ber om tjänstledigt jämfört om chefen föreslår det.

Hypotes 2 testade om oron för arbetsförhållandets utveckling efter beslutet att arbeta på deltid påverkades av initiativtagaren. Resultatet visade att om chefen fattar ett sådant beslut upplevdes det påverka arbetsförhållandets utveckling mer oroande än om beslutet om deltid var ett eget beslut. $M_{\text{chefens initiativ}}$ var 5,32, vilket är större än $M_{\text{eget initiativ}}$ som var 4,65. Effektstorleken Cohens d blev 0,42 för denna aspekten som också den anger en måttligt stor effekt.

Hypotes 3 testade om det fanns en signifikant skillnad gällande upplevelsen av chefen som berodde på initiativtagaren. Resultatet som jag fick innebar att chefen upplevdes positivare när arbetstagaren själv bad om att jobba deltid jämfört med att chefen föreslog det till sin anställd. Medelvärde $M_{\text{eget initiativ}}$ i detta test var 4,86 medan $M_{\text{chefens initiativ}}$ var 4,24. Cohens d blev 0,38, vilket även den är nära till måttligt stor effekt.

Däremot hypotes 4, där jag testade om den generella stressupplevelsen skulle skilja sig beroende på initiativtagaren, blev inte signifikant och därför fanns det ingen effektstorlek på denna aspekt.

Som sist testade jag hypotes 5 om initiativtagaren hade påverkan på arbetstagarens önskan om att fortsätta arbeta med deltid. Detta test blev signifikant med medelvärde $M_{\text{eget initiativ}} = 4,3$ för eget initiativ och $M_{\text{chefens initiativ}} = 3,6$ för chefens initiativ med en måttligt stor effektstorlek Cohens $d = 0,43$. Detta innebär alltså att arbetstagaren vill fortsätta med att arbeta deltid om han/hon själv initierat en ny sådan begäran jämfört med att chefen skulle föreslå att arbetstagaren fortsätter med deltidsarbete.

Tabell 2 visar resultaten i sin helhet med medelvärden samt tillhörande standardavvikelse.

Tabell 2. Resultat av hypotestesterna

Hypotes- tester	1. Tillfredsställelse med beslutet	2. Oro för arbetsförhållandets utveckling	3. Nöjdhet med chefen	4. Stressupplev (inte signifikant, $p = 0,285$)	5. Vill fortsätta med deltid*
Eget initiativ	$n = 73$ $M = 5,35^*$ $sd = 1,297$	$n = 73$ $M = 4,65^*$ $sd = 1,552$	$n = 73$ $M = 4,86^*$ $sd = 1,645$	$n = 73$ $M = 5,10$ $sd = 1,766$	$n = 73$ $M = 4,3^*$ $sd = 1,185$

Chefens initiativ	n=65 M=4,68* sd=1,358	n=65 M=5,32* sd=1,625	n=65 M=4,24* sd=1,645	n=65 M=4,78 sd=1,799	n=65 M=3,6* sd=1,959
Cohens d	0,50	0,42	0,38	-	0,43

* innebär att det finns en signifikant skillnad, $p < 0,05$. n=antalet i stickprovet. Under n finns medelvärde M och standardavvikelsen sd. Cohen's d anges på den nedersta raden.

Diskussion

Det övergripande resultatet visade att om arbetstagaren initierar förhandlingen gällande deltid påverkas uppfattningarna positivare än då chefen föreslår deltid. Fyra av de fem testade hypoteserna blev signifikanta med i förhållandevis starka effektstorlekar, vilket innebär att skillnaden mellan initiativtagarna är betydelsefull. Det spelar alltså roll för arbetstagarens upplevelser vem som initierar en förändring och i min undersökning handlade förändringen om att ändra på ett heltidskontrakt till ett deltidskontrakt. Resultatet visade att det skulle vara bättre för en individ att initiera förhandlingen jämfört med att chefen initierade.

Enligt teorin om idiosynkratiska arbetsarrangemang av Rosseau et al (2006) skulle alla förhandlingar som lett till ett avtal, oavsett initiativtagaren, uppfattas som tillfredsställande av båda parter och vara en win-win lösning, vilket i denna uppsats innebar ett deltidskontrakt för personen i vinjett-studien. Därmed bekräftade uppsatsens resultat inte Rosseau et al (2006) teori då det tydligt framgick i 4 av de 5 testerna att arbetstagarens eget initiativ ledde till högre tillfredsställelse. Däremot bekräftade resultaten de förväntningar som baserades på Ryan och Decis (2000) teori om att eget beslut ger mer tillfredsställelse jämfört med att beslutet kom från chefen.

I hypotes 1 förväntade jag mig att tillfredsställelsen skulle vara högre om arbetstagaren själv initierade deltidskontraktet för att uppnå bättre balans mellan arbetsliv och privatliv. Resultatet bekräftade Ryan och Decis (2000) teori om självbestämmande som gav argumenten varför en individ föredrar autonomi/självbestämmande framför att agera efter chefens beslut och hur den då förväntas leda till högre tillfredsställelse givet att individen är internt motiverad att agera.

Med hypotes 2 testade jag om arbetsförhållandets utveckling skulle uppfattas positivare om arbetstagaren själv tog initiativet till deltid. Jag baserade denna förväntan på att genom eget initiativ visar arbetstagaren arbetsgivaren att denne tar ansvar för sin situation, vilket tyder på att arbetstagaren är ansvarsfull (och motiverad), vilket gynnar arbetsgivaren. Ansvarstagande är en egenskap som alltmer krävs i dagens arbetsmarknad som mer och mer karaktäriseras av flexibilitet, även gränslöshet, där individen själv förväntas styra sitt eget arbete och sätta egna gränser. Detta skildras mer ingående på Arbetsmiljöverkets nya rapporter 2018:1 och 2018:2. Samtidigt tar arbetstagaren en risk att utmana den gällande arbetsnormen. Det index som skapades för att beskriva arbetsförhållandets utveckling har svåra känslor som skam och skuld varit inkluderade varmed jag ändå drar slutsatsen att resultatet beskriver jämförelsen mellan eget beslut eller chefens beslut någorlunda korrekt. Speciellt då de flesta hypoteserna pekade på samma håll.

Gällande hypotes 3 testade jag där om uppfattningar kring chefens agerande upplevdes positivare om arbetstagaren själv initierade deltid jämfört med om det var på

chefens initiativ. Resultatet bekräftade de förväntningar som jag baserade på Guests (2004) noterade att om arbetstagaren själv initierar deltid och som sedan beviljas av arbetsgivaren uppfattas arbetsgivaren som mer sympatisk och emotionellt engagerad i arbetstagarens situation jämfört med att chefen agerar enligt arbetsmiljölagens krav på ansvar för den psykosociala arbetsmiljön och därför föreslår deltid.

Hypotes 5 handlade om framtida planer på att fortsätta med deltidskontraktet där min förväntan var att arbetstagaren skulle hellre vilja fortsätta att arbeta deltid för att behålla sin livsbalans även i framtiden om denne föreslog det själv jämfört med att chefen föreslog deltid. Arbetsnormen är heltid och arbetsgivaren vill helst att arbetet sker på heltid. Detta kan tänkas påverka arbetstagarens val att återgå till heltidsarbete om det har varit chefen som föreslagit deltid.

Konjunkturinstitutets rapport 55 (2017) visade olika anledningar till att respondenterna ville arbeta deltid. Dessa skäl hade med familjeåtagandena eller hälsan att göra, vilka är aspekter som direkt kan kopplas till livsbalans område. Konjunkturinstitutets rapport ger därmed stöd till Casioque och Bellifer (2017) studie om professionell arbetskraft som arbetade deltid för att uppnå bättre livsbalans, men visar att frågan är mer generell än bara ett privilegium gällande professionell arbetskraft.

I min undersökning bortsåg jag dock från ekonomiska konsekvenser om att arbeta deltid, vilket ofta kan vara ett praktiskt hinder för många för att arbeta deltid även om man så ville. Exemplet som visades i inledningen handlade om experter som arbetstagare (Casioque & Bellifer, 2017) som ville gå ned i tjänst för att förbättra sin livsbalans och då kan det tänkas att de har råd att gå ned i tjänst i förmån för att njuta mer av livet.

Med hypotes 4 testade om stressupplevelsen minskade mer då arbetstagaren själv föreslog deltid jämfört med att chefen gjorde det, men denna hypotes blev inte signifikant. Detta tyder på att stressupplevelsen inte påverkas av initiativtagaren till att personen arbetat deltid. Stressen hade med personens privatliv att göra där tiden var avgörande för att lösa situationen och resultatet sade att då var det irrelevant på vems initiativ arbetstagaren fick jobba deltid. En annan förklaring kan vara att frågorna som jag använde för att mäta stress inte mätte det som de skulle även om Cronbach Alpha var tillräckligt högt för att använda indexet för stressupplevelsen. En annan förklaring kan vara att frågorna var för få då jag bara hade två påståenden kring detta, vilket kan ha minskat validiteten i mätningen.

Det skall också kommas ihåg att undersökningen var en hypotetisk studie om uppfattningarna kring initiativtagaren, vilket innebär att resultaten kanske skulle skilja sig om undersökningen baserades på riktig situation. Det är till och med troligt att arbetsgivaren i en verklig situation skulle ha föreslagit andra åtgärder än bara deltid när en arbetstagare berättar om sin situation och problemet med äldre föräldrarna, men detta var inte möjligt inom ramen för denna undersökning att tas i beaktande.

Respondenterna var däremot rätta personer för att svara på enkäten, vilket är positivt jämfört med att studenterna hade svarat på frågorna som ofta är fallet gällande undersökningar inom det psykologiska området. Men urvalet var bekvämlighetsurval från de två organisationer varifrån respondenterna rekryterades och där valde respondenterna själv att delta i undersökningen. Detta urval ledde till att kvinnor och högskoleutbildade var majoriteten bland de svarande. Därmed kan det förmodas att de som deltog var mer intresserade av deltids- och livsbalansfrågor jämfört med populationen, vilket kan ha påverkat reliabiliteten i resultaten. Samtidigt är det svårt att spekulera på vilket sätt bristerna i urvalet har påverkat resultatet och hur det annars skulle ha blivit med ett korrekt

obundet slumpmässigt urval för att inte tala om svårigheterna med att få ihop ett sådant stickprov.

I denna uppsats antogs det från början att mer tid (deltid) skulle leda till bättre livsbalans och att arbetstidsnormen 8 timmar/dag var för mycket för att hinna med. Om minskad arbetstid betraktas utifrån ett större perspektiv är arbetstidsförkortning ett område som forskas mycket om. Ruppanner och Maume (2016) kom dock fram till överraskande forskningsresultat från 32 länder där kortare arbetstid inte ledde till bättre balans mellan arbete och privatliv. Deras slutsats var att kortare arbetstid ökade förväntningarna på den lediga tiden och påverkade känsligheten för att kunna hålla balans mellan arbetsliv och privatliv, vilket då inte förbättrade livsbalansen. Samtidigt undersöks det i Sverige och andra europeiska länder effekter av förkortade arbetstider från 8 timmar till 6 timmar (Stressforskningsinstitutet, rapport nr 300, Stockholm 2001). Dessa resultat har visat att det inte finns något tvivel om att en reduktion av arbetstiden till 30 timmar i veckan, 6 timmar per dagen, ger en tydlig positiv effekt socialt sett även om hälsoaspekterna inte har kunnat bekräftas, vilket då ledde till en slutsats att mer forskning i ett längre tidsperspektiv behövs. I ett sådant fall skulle en ny arbetsnorm gälla alla och frågan om deltid bli kanske mindre intressant som förhandlingsfråga i framtiden mellan arbetstagare och arbetsgivare om vi går tillbaka till uppsatsämnet som fokuserade på förhandlingen mellan arbetsgivare och arbetstagare.

En praktisk implikation från föreliggande studie skulle kunna vara att studien ger stöd till att om cheferna gav arbetstagare mer autonomi och delaktighet i verksamheten och särskilt i frågor som rör arbetskontrakten, då skulle arbetstagarna bli mer nöjda med besluten, vilket i sin tur skulle kunna förbättra deras arbetsinsats och arbetsrelation, minska bytesintentioner och höja lojaliteten såsom Vidyarti, Chaudry, Anand & Liden, (2013) föreslår. Individuellt baserade löner är ett annat praktiskt område som uppsatsens resultat kan relateras till.

Ett förslag till framtida forskning kunde vara att testa om ökad autonomi och inflytande skulle leda till ovanstående effekter som litteraturen har teoretiserat och föreslagit inom idiosynkratiska arbetsarrangemang. Ett annat förslag är att undersöka förhandlingar i verkligheten. Det skulle också vara intressant att undersöka om en annan förhandlingsfråga än deltid.

Samtidigt gällande deltid och förhandlingar torde genusaspekten vara högst relevant att veta mer av då majoriteten av deltidsarbete bedrivs av kvinnor och utifrån litteraturen kring idiosynkratiska arbetsarrangemang finns det hypoteser om att en manlig förhandlare får oftare ett avslut på sin förhandling på grund av könet. Detta baseras på forskning om status och könsskillnader där det finns allmänna föreställningar att män antas ha mer makt över förhandlingssituationen än kvinnor (Ho and Tekleab, 2016). Då denna forskning kommer från USA skulle det vara intressant att testa om sådana föreställningar gäller även i Sverige där vi kommit längre i jämställdhets frågor.

Referenser

- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F. & Aronsson, G. (2013). The Diffusion of Flexibility: Estimating the Incidence of Low-Regulated Working Conditions. *Nordic journal of working life studies* 3,3,99-116.
- Andersson, A., Edström, Ö. & Zanderin, L., (2003). *Arbetsrätt*. Stockholm:Liber.
- Arbetsmiljöverket 2018:1, *Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*.
- Arbetsmiljöverket 2018:2, *Nya sätt att organisera arbete – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa*.
- Black, J. Hashimzade & Myles G. (2017), A Dictionary of Economics Oxford reference. Parttime work, eISBN: 9780191819940.
- Blau, P. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, Wiley, New York, NY.
- Bengtsson, S. & Anderson, T. (2014), Stress, arbetsbelastning och work-life balance. En kvantitativ jämförelsestudie av arbetstidens påverkan på välbefinnande och stress. Opublicerat examensarbete, 15 poäng, för kandidatexamen i personalvetenskap, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet.
- D'Art, D. & Turner, T., (2006), New working arrangements: changing the nature of the employment relationship? *International journal of Human Resource Management*. doi:10.1080/09585190500521656.
- Dick, P. (2009). Bending over backwards? Using a pluralistic framework to explore the management of flexible working in the UK police service. *British Journal of Management* 20 182-193.
- Durbin, S. & Tomlinson J. (2010). Female part-time managers: Networks and career mobility. *Work, Employment and Society* 24 2 621-640.
- Fagan, C. (2003). Working-time preferences and work-life balance in EU - some policy considerations for enhancing the quality of life. Dublin: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Gascoigne, C. & Kelliher, C., (2017). The transition to part-time: How professionals negotiate 'reduced time and workload' i-deals and craft their jobs. *Human relations*, 1-23, doi:10.1177/0018726717722394.
- Glazer, S. & Liu, C. (2017). Work, Stress, Coping, and Stress Management, *Industrial and Organizational Psychology*, Online Publication. Doi: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.30.
- Guest, (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6 1 1-19.
- Greenberg, J. Roberge, M, Ho, V. & Rosseau, D. (2004). "Fairness in idiosyncratic work arrangements: justice as an i-deal. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23 1-34.
- Hall, D., Lee, M. & Kossek, E. (2012), Pursuing career success while sustaining personal and family well-being: A study of reduced workload professionals over time. *Journal of social issues* 68 4 742-766.
- Hemberg, D & Swelen, J. (2012, vt), Vad spelar de för roll? Om förväntningar på rollen som chef och medarbetare. Opublicerat examensarbete, kandidatexamen, Sociologiska institutionen, programmet med inriktning personal- och arbetslivsfrågor, Uppsala universitet.

- Ho, V. & Tekleab, A. (2016), A model of idiosyncratic deal-making and attitudinal outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 31 3, doi:10.1106/JMP-12-2014-0369.
- Hooker, Hl, Neathey, F. & Casebourne, J. (2006), The third work-life balance Employee Survey: Main Findings. *Employment Relations Reserach Series* 58, London. Department of Trade and Industry.
- Hornung, K. & Rosseau, D. & Glaser, J. (2008), Creating flexible work arrangements through idosyncratic deals. *Journal of Applied Psychology*, 193 3 655-664.
- Hoque, K. & Kirkpatrik, I. (2003), Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender applications. *Work, Employment and Society* 17 4 667-689.
- Konjunkturinstitutet (2017), Effekter av deltidarbete på samhällsekonomin och de statliga finanserna, Specialstudie (55), Stockholm.
- Kossek, E., Lewis, S. & Hammer, L. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to mainstream. *Human Relations* 63 1 3-19.
- Kurland, N. & Bailey, D. (1999). Telework: the advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28 53-68.
- Lee, M., MacDemrid, S. & Williams, M. (2002), Contextual factors in the success of reduced-load work arrangements among managers and professionals. *Human Resource Management* 41 2 209-223.
- Lewis, S., Rapoport, R. & Gambles, R. (2003). Reflections on the integration of paid work and the rest of the life. *Journal of Managerial Psychology* 18 8 824-841.
- Mir, A., Mir, R., & Mosca, J. (2002), The new age employee: an exploration of changing employee-organization relations. *Public Personnel Management*, 31, 187-200.
- O'Driscoll, M. & Cooper, C. (1996). A Critical incident analysis of stress-coping behaviors at work. *Stress medicine* 12 112-128.
- Rousseau, D., Ho, V. & Greenberg, J. (2006), I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships, *Academy of Management Review* 31, 4, 977-994.
- Ruppanner, L & Maume, D. (2016). Shorter Work Hours and Work-to-Family Interference: Surprising Findings from 32 Countries. *Social Forces* 95(2), 693-720. doi: 10.1093/sf/sow057
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, *American Psychologist*, 55(1) 68-78. doi: 10.1037//003-066X.55.1.68.
- Ryan, R. & Deci, E. (2006), Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will?, *Journal of Personality* 74(6), doi: 10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x
- Stressforskningsinstitutet (2007-08-01), Arbetstidsförkortning och hälsa. Stockholms universitet, Stockholm.
- Smithson, J., Lewis, S. & Cooper, C. (2004). Flexible working and gender pay gap in the accountancy profession, *Work, Employment and Society* 18 1 115-135.
- Vidarthi, R., Chaundry, A., Anand, S. (2013) Flexibility i-deals: how much is ideal? *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 0268-3949. doi:10.1108/JMP-07-2012-0225.
- Williams, C., Blair-Loy, M. & Bergdahl, J. (2013), Cultural schemas, social class, and flexibility stigma. *Journal of Social Issues* 69 2 209-234.

Bilaga 1

Vinjett-studie - Flowers are yours inklusive frågorna

Du jobbar på en relativt nyetablerad blomsterkedja (Flowers are yours, FAY). FAY anser att erbjudandena till kunderna kan ha lägre pris. De är säkra på att konceptet håller och har lönsamhet, men det kräver att det sparas i företaget på allting och att organisationen är slimmad. Du har jobbat i företaget i 4 år nu och det är normala arbetstider dvs. 8-17 inkl. en timmes lunch. Ibland kan det uppstå situationer som medför övertid, men behovet är säsongsberoende och du måste inte ställa upp om det inte passar dig. Men för arbetsgivaren är det angeläget att du gör det då det ökar effektiviteten och de är beroende av allas arbetsinsatser. Du tycker att arbetet har varit omväxlande och alla har eget ansvar för sina egna kunder. I stort sett trivs du med ditt arbete.

Trots detta har du märkt på senare tid att du inte riktigt hinner återhämta dig och det känns att det är långt till nästa semester. Stressen har ökat och du mår även dåligt av att gå till jobbet trots att arbetsmiljön är god på många sätt. När du kommer till jobbet känner du att dina tankar är kvar hos dina två barn på 7 och 9 år och de ringer dig ibland. Du är också orolig för dina föräldrar som båda är upp i åren och börjat visa tecken på att de snart inte längre klarar av att bo själva. Allt detta behöver också roddas på något sätt, men då måste du gå till jobbet. Dina egna intressen har också fått stå i bakgrunden. Likaså snurrar tankarna när du är hemma, men då om arbetsrelaterade saker och då oroar du dig om allting blev så bra som du ville för kunderna: "Hann du med allting på jobbet?". Du är inte lika glad och effektiv som tidigare utan snarast sammanbiten och disträ på möten och detta märker alla på jobbet. Hemma har du ofta inget tålamod när barnen kommer med sina berättelser och frågor. Din partner får också korta svar på vad som skall göras: "du kan väl tänka själv och gör det själv då!".

Vinjett 1:

Du tycker att någon ändring måste göras för att du inte skall gå in i väggen. Du behövs på många arenor och du har inte råd att bli sjukskriven. Du känner att du behöver tid för att tänka klart om vilka lösningar det kan finnas på de olika problem som du har. Då tar du upp saken med din chef och frågar om det kunde vara möjligt att du fick jobba deltid ett tag även om det finns mycket att göra och du inser att då får andra rycka in. Du föreslår att jobba 75 %. Du förstår att det påverkar lönen, men du har räknat på det och anser att du klarar av inkomstbortfallet ett tag så det ekonomiska är hanterbart för familjen. Att få tid är viktigare för dig nu och blir det problem för företaget så får arbetsgivaren lösa det på något sätt.

Vinjett 2:

Chefen har sett att du inte mår bra och att det har börjat påverka din arbetsinsats negativt och hen behöver få jobbet gjort. Därför tar chefen upp saken med dig i enrum och frågar, efter en diskussion, om du skulle vilja gå ned i tjänst och jobba 75 % istället för att han behöver vara säker på att arbetet blir utfört av någon. Han påpekar att i så fall kommer dina inkomster gå ned i motsvarande grad, men att han ändå tycker att det går att leva på denna återstående lön då du har en familj och att det viktigaste är att du får ordning på ditt liv så att du snart kan jobba heltid med full arbetsinsats. Ni är sams när det gäller förslaget och du godkänner de

ekonomiska konsekvenserna. Att få tid är viktigare för dig nu och blir det problem för företaget så får arbetsgivaren lösa det på något sätt.

Följande frågor ska besvaras utifrån hur du tror att du hade känt i den situation som beskrevs tidigare. (Likert skala, 1-7, 1=tar helt avstånd ... 7=håller fullständigt med

1. Jag tror att jag skulle känna mig mycket nöjd med beslutet att gå ned i tjänst till 75%. Nu hinner jag med mitt liv i sin helhet.
2. Jag tror att jag skulle känt mig förstärkt i och med att jag hade inflytande att påverka min arbetssituation och därigenom få en chans att lösa mina privata angelägenheter.
3. Jag tror att jag hade varit stolt över mig för beslutet att gå ned i tjänst till 75%. Jag behövde det och tog eget ansvar för min situation.
4. Jag tror att jag skulle ha känt skam över att jag behövde gå ned i tjänst då orsaken gällde obalans mellan arbete och privatliv.
5. Jag tror att jag skulle ha känt skuld för att jag behövde gå ned i tjänst då arbetsgivaren inte hade med saken att göra.
6. Jag tror att jag alltid vill jobba deltid då familj, vänner och fritid är mer betydelsefulla för mig än jobbet och pengarna.
7. Jag tror att jag skulle känna en stor glädje över att ha en så bra chef som förstod min stress och tillät mig att jobba 75%.
8. Jag tror att jag skulle blivit oerhört tacksam för min chef när jag fick gå på deltid och då skulle jag gärna vilja göra lite extra arbetsinsatser för hen.
9. Jag tror att min lojalitet gentemot min arbetsgivare skulle ha ökat då arbetsgivaren visade mig denna omtanke och hänsyn med deltid.
10. Jag tror att jag skulle ha känt oro för risken att arbetsmängden inte anpassas till 75% utan att jag ändå förväntas producera lika mycket som på heltid.
11. Jag tror att jag riskerar att min chef inte kommer att satsa på mig på samma sätt som tidigare när jag nu gick ned i tjänst till 75%.
12. Jag tror att mina löneutvecklingsmöjligheter påverkas negativt av att jag gick ned i tjänst.
13. Jag tror att mina karriärutvecklingsmöjligheter påverkas negativt av att jag gick ned i tjänst.

14. Jag tror att jag är bland de första som får gå om det uppstår övertalighet och uppsägningar i företaget.
15. Jag tror att jag inte hade fått gå ned i tjänst om inte min hälsa hade varit på tapeten. T.ex. min familj eller mina privata intressen skulle inte ha räknats som giltiga orsak till att få gå på deltid.
16. Jag tror att min position och ställning inom arbetsgruppen med kollegor skulle påverkas negativt av att jag har jobbat deltid.
17. Jag tror att min generella stressnivå skulle sjunka avsevärt efter beslutet att jobba mindre än heltid.
18. Jag tror att jag skulle sova mycket bättre än tidigare efter beslutet att gå ned i tjänst till 75%.

Respondentprofil innehöll 7 frågor om demografiska variabler. Dessa svar kan utläsas i tabell 1.